

Un frontalier allemand peut-il demander une augmentation liée à son passage en télétravail ?

Réponse courte

Le passage en télétravail ne confère pas en soi un droit à une **augmentation salariale**. Le principe d'**égalité de traitement** (Art. [L.312-7](#)) impose que le télétravailleur bénéficie des mêmes conditions de rémunération que les salariés comparables travaillant sur site. Si le télétravail génère des frais supplémentaires (électricité, internet, aménagement), le salarié peut demander une **indemnité de télétravail** couvrant ces coûts, mais il ne s'agit pas d'une augmentation du salaire de base.

Définition

L'**augmentation salariale** est une révision à la hausse de la rémunération contractuelle du salarié. L'**indemnité de télétravail** est une compensation des frais engagés par le salarié pour exercer son activité depuis son domicile, distincte du salaire. Au Luxembourg, la convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 prévoit que l'employeur prend en charge les coûts liés au télétravail régulier.

Conditions d'exercice

La distinction entre augmentation et indemnité repose sur les éléments suivants :

Element	Detail
Egalite de traitement	Le télétravailleur perçoit le même salaire que les salariés comparables sur site (Art. L.312-7)
Pas de droit automatique	Le passage en télétravail ne crée pas un droit à augmentation
Indemnité de frais	L'employeur compense les frais réels du télétravail (électricité, internet, consommables)
Forfait exonéré	Jusqu'à 5,20 EUR/jour exonéré d'impôt (circulaire ACD)
Négociation individuelle	Le salarié peut négocier une revalorisation dans le cadre habituel

Modalités pratiques

Les modalités applicables sont les suivantes :

Element	Detail
Indemnité forfaitaire	Verser un forfait mensuel ou journalier couvrant les frais de télétravail
Justificatifs	L'employeur peut demander des justificatifs pour le remboursement des frais réels
Avenant	Preciser dans l'avenant les conditions de prise en charge des frais
Equipements	Fournir les équipements nécessaires (ordinateur, écran, clavier) à la charge de l'employeur
Revision annuelle	Integrer la question des frais de télétravail dans l'entretien annuel

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement dans la communication interne la rémunération (salaire de base) de l'indemnisation des frais de télétravail pour éviter toute confusion. **Formaliser** la politique d'indemnisation du télétravail dans une note de service ou un accord d'entreprise, applicable de manière uniforme à tous les télétravailleurs. **Inform**er le frontalier allemand allemand que le forfait télétravail est exonéré d'impôt au Luxembourg jusqu'à 5,20 EUR/jour et n'affecte pas le calcul des seuils fiscaux. **Traiter** les demandes d'augmentation salariale dans le cadre habituel de la politique de rémunération, indépendamment du statut de télétravailleur.

Cadre juridique

Le cadre légal applicable est le suivant :

Reference	Objet
Art. <u>L.312-7</u> du Code du travail	Egalité de traitement du télétravailleur
Art. <u>L.312-3</u> du Code du travail	Equipements et conditions du télétravail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Contenu obligatoire du contrat de travail
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Prise en charge des coûts du télétravail
Circulaire ACD	Forfait télétravail exonéré (5,20 EUR/jour)

Une différence de traitement salarial fondée uniquement sur le fait que le salarié télétravaille constituerait une discrimination au sens de l'Art. L.312-7. L'employeur doit garantir l'égalité de rémunération entre télétravailleurs et salariés sur site à poste équivalent.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.